

Dir nr: Dir. 2000:106

Departement: Kulturdepartementet

Beslut vid regeringssammanträde: 2000-12-21

Rubrik: Ett utvidgat skydd mot diskriminering

Dir. 2000:106

Beslut vid regeringssammanträde den 21 december 2000.

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare tillkallas för att lämna förslag till hur följande direktiv skall genomföras i Sverige:

- rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung,

- rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

Utredaren skall lämna de förslag till författningsändringar och andra åtgärder som utredningen kan ge anledning till.

Bakgrund

Skydd mot diskriminering enligt svensk rätt

Grundlagsbestämmelser

En grundläggande princip i den svenska rättsordningen är alla människors lika värde. Denna princip kommer till uttryck i bl.a. 1 kap. 2 § regeringsformen (RF) där det sägs att den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde. Principen uttrycks också i 1 kap. 9 § RF genom kravet på allas likhet inför lagen, som skall beaktas av domstolar och förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen.

I 2 kap. 15 § RF föreskrivs att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör en minoritet. När det gäller missgynnande på grund av kön finns en liknande bestämmelse i 2 kap. 16 § RF. Dessa bestämmelser gäller enligt 2 kap. 22 § första stycket 7 RF även för utländska medborgare som vistas i riket. Enligt 2 kap. 23 § RF får lag eller annan föreskrift inte heller meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Enligt denna konvention, som gäller som lag i Sverige, skall åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.

Vidare anges i 11 kap. 9 § RF att det vid tillsättning av statlig tjänst endast skall fästas avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Straffrättsliga bestämmelser

Inom straffrätten finns en bestämmelse som direkt riktar sig mot olika typer av diskriminering. Det gäller bestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken (BrB). Enligt denna bestämmelse är det straffbart för en näringsidkare att i sin verksamhet diskriminera någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung, trosbekännelse eller på grund av homosexuell läggning genom att inte gå honom till handa på de villkor som näringsidkaren tillämpar i förhållande till andra. Även personer som är anställda i näringsverksamhet eller handlar på en näringsidkares vägnar samt personer som är anställda i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag omfattas av bestämmelsen. Anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare döms för olaga diskriminering om han vägrar någon tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra.

I detta sammanhang kan också nämnas att den som antastar någon handgripligen, ofredar någon genom annat hänsynslöst beteende eller smädar någon genom kränkande tillmälen kan dömas för brotten ofredande eller förolämpning (4 kap. 7 § resp. 5 kap. 3 § BrB). Vidare kan nämnas straffbestämmelserna om hets mot folkgrupp (16 kap. 8 § BrB), övergrepp i rättsak och tjänstefel (17 kap. 10 § resp. 20 kap. 1 § BrB).

Arbetsrättsliga bestämmelser

På arbetslivsområdet har särskild lagstiftning mot diskriminering införts. Den 1 maj 1999 trädde tre nya lagar i kraft: lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. När det gäller diskriminering på grund av kön finns det särskilda bestämmelser i jämställdhetslagen (1991:433). Denna lag omfattas dock inte av redovisningen i det följande.

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning är lika till sin utformning. Lagarnas ändamål är att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse. Med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Förbudet mot diskriminering gäller enligt alla tre lagarna när en arbetsgivare vidtar åtgärder under anställningsförfarandet, beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran, tillämpar löne- eller anställningsvillkor, leder och fördelar arbetet eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot arbetstagaren. Lagarna omfattar både direkt och indirekt diskriminering och gäller oberoende av om det finns en diskriminerande avsikt hos arbetsgivaren. Enligt lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder gäller förbudet mot direkt diskriminering också om arbetsgivaren kan skapa en likartad situation för en person med funktionshinder jämfört med andra personer genom att vidta skäligen stöd- eller anpassningsåtgärder.

Lagarna förbjuder en arbetsgivare att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av en anmälan om diskriminering. Vidare åläggs en arbetsgivare som har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier av en annan arbetstagare att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Genom lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet åläggs arbetsgivare också att aktivt arbeta för att främja etnisk mångfald i arbetslivet samt att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller för repressalier på grund av en anmälan om diskriminering.

Den huvudsakliga sanktionen mot överträdelse av lagarnas förbud är skadestånd. Talan enligt lagarna kan väckas såväl av enskild arbetstagare, arbetssökande eller facklig organisation som av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). DO och Nämnden mot diskriminering har till uppgift att se till att lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet följs, medan motsvarande uppgift när det gäller de två andra lagarna åvilar Handikappombudsmannen respektive HomO.

På det arbetsrättsliga området finns även andra bestämmelser som är av intresse i detta sammanhang. Det gäller främst lagen (1982:80) om anställningsskydd, enligt vilken det krävs saklig grund för uppsägning. Enligt principen om god sed på arbetsmarknaden och 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område kan otillbörliga eller oskäligen avtalsvillkor ogiltigförklaras eller jämkas.

Åtgärder mot diskriminering i högskolan

I departementspromemorian Åtgärder mot diskriminering i högskolan (Ds 2000:72) har nyligen föreslagits att en lag om likabehandling i högskolan skall införas. Den föreslagna lagen har bl.a. till ändamål att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

EU:s "anti-diskrimineringspaket"

Nya direktiv om likabehandling

Genom Amsterdamfördraget år 1997 infördes en ny artikel 13 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget), som ger rådet befogenhet att, inom ramen för de befogenheter fördraget ger gemenskapen, vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Med stöd av denna artikel antog EU:s ministerråd den 29 juni 2000 ett direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (2000/43/EG) och den 27 november 2000 ett direktiv om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG). Det förstnämnda direktivet behandlar diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung och det andra direktivet behandlar diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

Direktiven utgör en del av ett "anti-diskrimineringspaket" som består av direktiven och dessutom ett gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering (2001-2006) som på olika sätt skall komplettera direktiven. Handlingsprogrammet antogs av EU:s ministerråd den 27 november 2000.

Direktivens innehåll

Både direktivet om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung) och direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (direktivet om likabehandling i arbetslivet) är minimidirektiv, vilket innebär att medlemsstaterna får införa regler som går längre när det gäller att ta tillvara likabehandlingsprincipen än vad som anges i direktiven (art. 6 resp. 8).

Skyddet mot diskriminering enligt direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung gäller alla personer, såväl fysiska som juridiska. Skyddet mot diskriminering enligt direktivet om likabehandling i arbetslivet gäller däremot endast fysiska personer. Båda direktiven omfattar såväl den offentliga som den privata sektorn (art. 3) och täcker både direkt och indirekt diskriminering. Även trakasserier som har samband med ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall anses vara diskriminering. Vidare skall en föreskrift att diskriminera någon på dessa grunder anses vara diskriminering (art. 2). Inom ramen för gemenskapens befogenheter omfattar direktiven villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, tillträde till yrkesvägledning och yrkesutbildning inklusive yrkespraktik, anställnings- och arbetsvillkor samt medlemskap i och förmåner tillhandahållna av fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och andra yrkesorganisationer. Direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung omfattar även socialt skydd inklusive social trygghet och hälso- och sjukvård, sociala förmåner, utbildning samt tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder (art. 3).

Viss särbehandling som omfattas av direktivet är dock tillåten. Det gäller särbehandling som kan motiveras med att en viss egenskap som har samband med ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav (art. 4). Även viss särbehandling på grund av ålder är tillåten enligt direktivet om likabehandling i arbetslivet (art. 6). Direktiven innehåller också bestämmelser om positiv särbehandling, som innebär att medlemsstaterna får behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer missgynnas på någon av de diskrimineringsgrunder som direktiven omfattar eller att kompensera för ett sådant missgynnande (art. 5 resp. 7).

När det gäller funktionshindrade personer föreskrivs det i direktivet om likabehandling i arbetslivet att arbetsgivaren, under vissa förutsättningar, skall vidta rimliga anpassningsåtgärder för att göra det möjligt för dessa personer att få tillträde till, delta i och göra karriär i arbetslivet eller genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren (art. 5).

Direktiven ställer upp krav på att alla som anser sig ha blivit diskriminerade skall ha tillgång till ett rättsligt och/eller administrativt förfarande (art. 7.1 resp. 9.1). Med den klagandes tillstånd skall även föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter kunna engagera sig i sådana förfaranden (art. 7.2 resp. 9.2). Medlemsstaterna skall också införa bestämmelser som skyddar enskilda från repressalier på grund av att de har framfört klagomål eller inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande (art. 9 resp. 11). Vid prövningen av om diskriminering förekommit skall bevisbördan placeras på ett sådant sätt att om den som anser sig ha blivit diskriminerad lägger fram fakta som ger anledning att anta att diskriminering har förekommit, åligger det den som påstås ha diskriminerat att bevisa att diskriminering inte har ägt rum (art. 8 resp. 10). Denna bevisbörderegeln gäller dock inte för straffrättsliga förfaranden. Medlemsstaterna har också möjlighet att införa bevisregler som är mer fördelaktiga för den som påstår sig ha blivit diskriminerad.

Medlemsstaterna skall se till att det finns effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antagits med stöd av direktivet (art. 15 resp. 17). Medlemsstaterna skall även se till

dels att lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen upphävs, dels att bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen i kollektivavtal och individuella avtal, i interna regler för företag samt i regler för föreningar, fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras (art. 14 resp. 16).

I direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung föreskrivs det att det skall finnas ett eller flera organ i varje medlemsstat för främjande av likabehandling utan åtskillnad på grund av ras eller etniskt ursprung. Dessa organ skall på ett oberoende sätt bl.a. kunna driva klagomål om diskriminering, genomföra undersökningar om diskriminering samt publicera rapporter och lämna rekommendationer (art. 13).

Båda direktiven innehåller vidare föreskrifter om information om direktiven (art. 10 resp. 12), om medlemsstaternas ansvar för dialog mellan arbetsmarknadens parter (art. 11 resp. 13) och med icke-statliga organisationer (art. 12 resp. 14) samt om rapportering om tillämpningen av direktiven (art. 17 resp. 19).

I ingressen till båda direktiven (p. 4 resp. 5) anges det att det är viktigt att respektera grundläggande rättigheter och friheter. Detta gäller även rätten till föreningsfrihet. Vid förhandlingarna om direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung diskuterades direktivets tillämplighet på privata transaktioner mellan enskilda när det gäller tillgången till och tillhandahållandet av varor och tjänster. En utgångspunkt för svenskt vidkommande var att sådana transaktioner inte skulle omfattas av direktivet. Detta resulterade i att det i ingressen till direktivet anges att det är viktigt att respektera skyddet för privat- och familjelivet när det gäller tillgången till och tillhandahållandet av varor och tjänster samt för transaktioner som utförs i det sammanhanget.

Medlemsstaterna skall genomföra direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung i nationell rätt senast den 19 juli 2003. Direktivet om likabehandling i arbetslivet skall vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2003, med undantag av bestämmelserna om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder. För dem har medlemsstaterna, om så behövs, ytterligare tre år på sig. Medlemsstaterna kan också, på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter, överlåta åt dessa att genomföra direktiven i fråga om bestämmelser som kan omfattas av kollektivavtal. I sådana fall skall medlemsstaterna säkerställa att parterna inför de åtgärder som behövs senast de datum varje direktiv skall vara genomfört (art. 16 resp. 18).

Behovet av en utredning

Arbetslivsområdet

Direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet ställer krav på medlemsländerna att sörja för att det finns ett fullgott skydd mot diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning inom arbetslivsområdet.

När det gäller arbetslivet finns det i Sverige i dag genom lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet ett skydd mot etnisk diskriminering, inklusive diskriminering på grund av trosbekännelse, som till stora delar överensstämmer med de krav som uppställs i direktiven. Även när det gäller diskriminering på grund av funktionshinder och sexuell läggning finns det ett motsvarande skydd genom lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och genom lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Ett genomförande av direktiven innebär dock att dessa lagar kan komma att behöva justeras eller ändras.

Direktivet om likabehandling i arbetslivet innehåller ett förbud mot diskriminering på grund av ålder. I dag finns det inte någon lagstiftning i Sverige som uttryckligen förbjuder sådan diskriminering.

Det finns vidare vissa områden som omfattas av direktiven som i olika internationella sammanhang har ansetts tillhöra arbetslivsområdet, men som inte omfattas av de svenska diskrimineringslagarna. Det gäller bl.a. villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare samt tillträde till yrkesvägledning och yrkesutbildning. Det finns inte heller någon lagstiftning i Sverige i dag som skyddar mot diskriminering i fråga om medlemskap, deltagande och förmåner i arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och andra liknande organisationer.

Även på andra punkter innehåller direktiven bestämmelser som bara delvis har motsvarighet i svensk rätt. Det gäller bl.a. bestämmelsen om att bestämmelser i interna regler för företag och föreningar m.fl. som strider mot likabehandlingsprincipen kan förklaras ogiltiga eller ändras.

I direktiven anges att en föreskrift att diskriminera skall vara diskriminering. Ordet föreskrift används normalt i juridiskt svenskt språkbruk för att beteckna lagar och liknande normer, medan det i vanligt språkbruk närmast

betecknar en order eller en anvisning. Vid en jämförelse mellan olika språkversioner står det klart att det är den senare betydelsen som avses i direktiven. Det finns därför skäl att särskilt uppmärksamma behovet av att precisera innebörden av begreppet föreskrift i detta sammanhang och att analysera bestämmelsens konsekvenser för svensk rätt.

Vidare finns i direktiven en möjlighet att införa bestämmelser om positiv särbehandling. Jämställdhetslagen innehåller i dag en bestämmelse som tillåter positiv särbehandling, men någon motsvarande bestämmelse finns inte i någon av de andra tre arbetsrättsliga diskrimineringslagarna.

Enligt direktiven skall trakasserier på någon av de diskrimineringsgrunder som omfattas anses vara diskriminering. I Sverige kan en arbetsgivares trakasserier av en anställd i dag i vissa fall anses som diskriminering enligt den definition av direkt diskriminering som finns i de tre diskrimineringslagarna. En förutsättning för att trakasserier skall anses utgöra diskriminering är att de innebär ett missgynnande av en arbetstagare som har samband med dennes etniska tillhörighet, funktionshinder eller sexuella läggning. Trakasserier som inte innebär ett missgynnande eller som utförs av andra än arbetsgivaren är däremot inte att anse som diskriminering enligt diskrimineringslagarna. I vissa fall kan sådana trakasserier dock omfattas av olika straffrättsliga bestämmelser, såsom bestämmelserna om ofredande, förolämpning och, i fråga om trakasserier på etnisk grund, hets mot folkgrupp. I direktiven anges inte heller vilken personkrets bestämmelserna om trakasserier tar sikte på. Det finns ett behov av att överväga hur den svenska lagstiftningen skall preciseras och avgränsas i detta avseende.

Specifika frågor för direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung

Direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung omfattar förutom arbetslivsområdet även flera andra områden, såsom socialförsäkringsområdet och olika typer av sociala förmåner, utbildning samt tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. På dessa områden innehåller svensk lag, förutom grundlagsbestämmelser, inga bestämmelser som direkt tar sikte på etnisk diskriminering, utöver bestämmelsen om olaga diskriminering i brottsbalken. För att olaga diskriminering skall föreligga krävs det att den som diskriminerar har uppsåt att göra det. Direktivet innehåller emellertid inte någon sådan begränsning, utan omfattar även oavsiktlig diskriminering. På områdena utanför arbetslivet, i den mån straffrättsliga bestämmelser inte är tillämpliga, saknas också sådana möjligheter till rättsliga och/eller administrativa förfaranden m.m. som skall finnas enligt direktivet. Det finns inte heller något skydd i svensk lagstiftning mot etniska trakasserier på området utanför arbetslivet förutom straffrättsliga bestämmelser.

I motsats till direktivet om likabehandling i arbetslivet skall direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung inte bara skydda mot diskriminering av fysiska personer, utan också av juridiska personer. Någon motsvarande lagstiftning finns inte i Sverige i dag.

I direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung uppställs vidare krav på att det i varje medlemsstat skall finnas ett eller flera organ för att främja likabehandling. I Sverige har det sedan år 1986 funnits en ombudsman mot etnisk diskriminering (DO). DO:s verksamhet regleras i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. På arbetslivsområdet får DO anses uppfylla de krav som uppställs i direktivet på oberoende organ. När det gäller övriga områden finns det skäl att analysera hur gällande rätt förhåller sig till direktivet.

Förslag om samordning av diskrimineringslagstiftningen m.m.

I samband med att riksdagen antog lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning uttalade arbetsmarknadsutskottet i sitt betänkande 1998/99:AU4 Ny lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet att en samordning av i första hand lagstiftningen mot etnisk diskriminering, diskriminering på grund av funktionshinder och på grund av sexuell läggning borde övervägas. Utskottet kunde även tänka sig att man i det sammanhanget övervägde för- och nackdelarna med att låta jämställdhetslagstiftningen ingå i en sådan samordning. Utskottet ansåg också att en eventuell samordning av ombudsmannainstitutionerna har ett naturligt samband med lagstiftningsfrågan.

Riksdagen har därefter uttalat att i den mån de direktiv angående diskrimineringsförbud som förväntas bli antagna inom ramen för Europeiska unionen föranleder revideringar av gällande rätt finns det anledning att i det sammanhanget också göra en översyn av frågan om en eventuell samordning av diskrimineringslagarna (bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4).

Vidare har riksdagen nyligen givit regeringen till känna att en utredning bör tillsättas med uppgift att undersöka om det finns förutsättningar att slå samman några eller alla ombudsmän som är underställda regeringen till en institution (bet. 2000/01:KU3, rskr. 2000/01:35).

Regeringen avser att återkomma i dessa frågor, liksom i frågan om några särskilda regler om positiv särbehandling på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning bör införas.

Uppdraget

Utredaren skall föreslå hur direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet skall genomföras i Sverige och lämna de förslag till författningsändringar och andra åtgärder som utredningen kan ge anledning till. Utredaren skall därvid följa beredningen av departementspromemorian Åtgärder mot diskriminering i högskolan (Ds 2000:71). Utredaren skall ta ställning till om direktiven i de delar som ligger utanför det arbetsrättsliga området skall genomföras genom en utvidgning av lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet eller på annat sätt. I direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung regleras endast diskrimineringsgrunderna ras och etniskt ursprung. Det är emellertid viktigt att även diskrimineringsgrunderna hudfärg och nationellt ursprung, som sedan länge omfattats av den svenska arbetsrättsliga och straffrättsliga lagstiftningen mot etnisk diskriminering, omfattas av de förslag som utredaren lägger fram med anledning av direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung. Den svenska lagstiftningen omfattar även diskrimineringsgrunden trosbekännelse. Denna diskrimineringsgrund motsvaras närmast av religion och övertygelse i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Diskrimineringsgrunden trosbekännelse har dock ett så nära samband med diskrimineringsgrunderna ras och etniskt ursprung att utredarens överväganden och förslag med anledning av direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung även bör omfatta denna diskrimineringsgrund.

Utredaren skall redovisa eventuella konsekvenser av sina förslag för små företags villkor i enlighet med 15 § kommittéförordningen (1998:1474). Därvid skall en analys göras på sätt som beskrivs i Kommittéhandboken (Ds 2000:1). I detta arbete har utredaren möjlighet att samråda med SimpLex-enheten i Näringsdepartementet.

Samråd och rapportering

Utredaren skall samråda med Diskrimineringsutredningen (Ju 1999:10). Utredaren skall vidare samråda med arbetsmarknadens parter.

Utredaren skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 februari 2002, undantaget bestämmelserna om diskriminering på grund av ålder. Utredarens arbete i denna del skall redovisas senast den 1 juli 2002.

(Kulturdepartementet) - - - - - slut på dokumentet - - - - -

Sök i Rättsdatabaserna